

Войтешенко Єлизавета Олегівна
студентка III курсу, спеціальності менеджмент соціокультурної діяльності
Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка
Науковий керівник – СОЛДАТЕНКО ОЛЕКСАНДР ІГОРОВИЧ
кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри мистецьких дисциплін Національного університету
«Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка

КООРДИНАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В УСТАНОВАХ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА УПРАВЛІНСЬКІ ПРАКТИКИ

У сучасному управлінському дискурсі координація діяльності персоналу в установах соціокультурної сфери розглядається не просто як технічна адміністративна функція, а як цілісна управлінська технологія високого рівня. Її головною метою є стратегічна гармонізація людського чинника в специфічних умовах творчої та інтелектуальної праці. В системі соціокультурного менеджменту координація виступає як «зв'язуюча тканина», що перетворює сукупність окремих професійних компетенцій на єдиний організаційний організм, здатний до генерування унікальних культурних смислів та продуктів.

Необхідність докорінного оновлення підходів до координації зумовлена трансформацією соціокультурних закладів у відкриті соціальні системи, які змушені безперервно адаптуватися до динамічних, агресивних та часто непередбачуваних зовнішніх викликів [1]. Традиційні методи контролю втрачають ефективність, тому сьогоденні координація постає як критично важливий місток. Вона поєднує в собі жорсткі нормативно-правові вимоги, державні стандарти та посадові інструкції із гострою потребою у гнучкій горизонтальній взаємодії фахівців різних рівнів. Саме цей баланс забезпечує життєздатність установи в умовах нестабільного ринку та мінливих суспільних запитів [1].

В основі сучасної наукової парадигми лежить системний підхід, який стимулює перехід від застарілих жорстких лінійних структур до адаптивних матричних та мережових моделей управління. Це особливо актуально для таких сегментів, як івент-менеджмент, кураторство та індустрія арт-проектів [1]. Теоретичне обґрунтування цих змін базується на засадах партисипації – залучення працівників до процесів прийняття стратегічних рішень ще на стадії концептуального проектування. Такий підхід дозволяє суттєво знизити психологічний опір адміністративному впливу та змістити акцент із зовнішнього примусу на високий рівень персональної відповідальності фахівця за спільний творчий результат [1].

Сучасна управлінська практика вимагає суттєвої модернізації та диверсифікації інструментарію координатора. На зміну суто розпорядчим методам приходять інноваційні технології психологічної фасилітації, модуерації творчих дискусій та командотворення [2]. Особлива увага в адмініструванні приділяється координації ресурсів у часі (тайм-менеджменту), оскільки соціокультурні проекти характеризуються нерівномірністю робочих циклів, наявністю «мертвих сезонів» та раптових пікових навантажень [2]. Практична реалізація управління передбачає впровадження систем внутрішньої взаємозамінності та крос-функціональності, що дозволяє адміністратору оперативно маневрувати кадровим потенціалом. Окрім того, сучасна координація неможлива без інтеграції цифрових інструментів: хмарних сервісів, CRM-систем та таск-менеджерів, які забезпечують абсолютну прозорість робочих процесів та мінімізують ризики, пов'язані із «людським фактором» [2].

Найбільш виразно ці підходи демонструють себе у сферах організації міжнародних фестивалів, музейного кураторства та при реалізації масштабних інтерактивних мистецьких заходів. У таких кейсах керівник-адміністратор виступає в ролі модератора, завдання якого – синхронізувати індивідуальні мотиваційні чинники творчих працівників із загальною соціальною місією закладу та його етичними стандартами [1]. Ефективність подібних практик підтверджується здатністю установ оперативно створювати інноваційний культурний продукт, який залишається конкурентоспроможним у сучасному ринковому середовищі, попри обмеженість ресурсів [2].

Адміністрування в соціокультурній сфері впевнено еволюціонує в бік формування адаптивної організаційної культури, де традиційна жорстка ієрархія остаточно поступається місцем інтелектуальному лідерству та принципам колегіальності [1]. Координація стає головним індикатором професіоналізму менеджменту, забезпечуючи трансформацію розрізнених індивідуальних ініціатив у злагоджену, синергетичну та високоефективну роботу всього колективу. Це дозволяє установі не лише стабільно функціонувати, а й виконувати свою головну роль – бути активним суб'єктом суспільних трансформацій.

У найближчій перспективі роль координації лише посилюватиметься, зміщуючись у площину цифровізації та розвитку емоційного інтелекту лідерів. Подальший розвиток галузі пов'язаний із розробкою гнучких алгоритмів оперативного маневрування ресурсами в умовах кризового менеджменту. Координація майбутнього – це поєднання високих технологій (ШІ, автоматизація процесів) із глибоким розумінням психології творчої особистості, що гарантуватиме високу якість культурного продукту та сталий розвиток соціокультурних інституцій [2].

Список використаних джерел

1. Адміністрування у соціокультурній сфері : конспект лекцій : навч. посіб. для студентів спеціальності 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності» освітньо-професійної програми «Менеджмент соціокультурної діяльності» / уклад. Л. С. Ладонько. Чернігів : НУЧК, 2023. 152 с.
2. Світайло Н. Д., Повалий Т. Л. Практикум із соціокультурної діяльності : конспект лекцій для студентів спеціальності 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності». Суми : Сумський державний університет, 2020. 38 с.